



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022- 2030

1. INTRODUCCIÓN

Considerando que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Con el fin de gestionar adecuadamente el talento humano que se vincula a las entidades, es necesario implementar acciones que propendan por la correcta aplicación y ejecución del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de tal forma que se cuente con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente.

Para lograr contar con un talento humano fortalecido, es necesario propiciar espacios de desarrollo y crecimiento que permitan dinamizar procesos de innovación y de mejoramiento continuo en las entidades del Estado; para esto el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se plantea los siguientes ejes temáticos:

1. **Gestión del Conocimiento y la Innovación**, el cual, desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, tiene como propósito *“facilitar el aprendizaje y la adaptación de las entidades a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia, que permita generar productos/servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos y, además, propicie su transformación en entidades que a través de su dinámica, faciliten la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y productivo.”* (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, 2021),

Con este eje temático se busca que las entidades: *“Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación; mitiguen la fuga del capital intelectual □ Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado; usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública; fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal; identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación; promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas; propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas; estén a la vanguardia en los temas de su competencia”* (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, 2020).

2. **Creación de valor público:** *“Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano”.* (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, 2020)



3. **Transformación digital:** *“los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva”.* (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, 2020)
4. **Probidad y ética de lo público:** *“es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.”* (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, 2020)

Con base en lo anterior y teniendo en cuenta la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC, los lineamientos establecidos en el FURAG y el autodiagnóstico de la dimensión del talento humano, Artesanías de Colombia se plantea el presente Plan Institucional de Capacitación, el cual se configura como un instrumento estratégico en la gestión del talento humano, para lograr el desarrollo integral de los servidores públicos de la entidad, con el fin de lograr niveles de desempeño de excelencia para la entidad.

2. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículos 2.2.9.1, 2.2.9.2, 2.2.9.3, 2.2.9.4, 2.2.9.5, 2.2.9.6, 2.2.19.6.1, 2.2.19.6.2, 2.2.19.6.3,
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 1662 de 2021 “Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos ordenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado”.
- Concepto 17581 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública
- Concepto 411551 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública
- Concepto 268401 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

3. ALCANCE

El presente Plan Institucional de Capacitación cubre la totalidad de empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas, estos últimos en el tipo de capacitación que corresponda.



Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación y al entrenamiento que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. Según el artículo 123 de la Constitución de 1991 de Colombia: "los servidores públicos son los miembros de las corporaciones públicas, lo empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios".

La definición de las actividades de capacitación se actualizará de forma anual, según la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia y de acuerdo con los resultados de la Evaluación de Desempeño de la vigencia inmediatamente anterior y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia.

4. OBJETIVOS

4.1. GENERAL

Fortalecer las competencias técnicas, comportamentales, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de Artesanías de Colombia, que contribuyan al mejoramiento del desempeño y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

4.2. ESPECÍFICOS

- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) en cada uno de los servidores.
- Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos a través de sus servidores como organismo rector en Políticas de Administración Pública.
- Generar nuevas estrategias de capacitación, formación y entrenamiento, acordes a las tendencias mundiales actuales.
- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.

5. DEFINICIONES

- a. Aprendizaje Organizacional: Conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para el desarrollo de la misión y la preservación de la Empresa. Este aspecto se convierte en eje primordial para la Gestión del Conocimiento Organizacional.
- b. Formación de Formadores: Desarrollo de contenidos de formación a partir de la experiencia y conocimiento de los mismos funcionarios de la empresa que tienen mayor



expertise en cada tema en particular, en particular aquellos conocimientos que son el valor intangible de la entidad.

- c. Capacitación: *“Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).*
“Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).
- d. Educación: *Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).*
- e. Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: *Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).*
- f. Entrenamiento en el puesto de trabajo: *Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).*
- g. Educación informal: *Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).*
- h. Entrenamiento: *En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en*



el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- i. Formación: Procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- j. Inducción están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- k. Planes de capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.9.1
- l. Reinducción están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

6. EJES TEMÁTICOS

Tal como se especificó en la introducción del presente documento, el presente plan de capacitación toma los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. A continuación, se describen las posibles temáticas a tener en cuenta para la formulación del Plan Anual de Capacitación:

6.1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN:

COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Herramientas para estructurar el conocimiento Cultura organizacional orientada al conocimiento Estrategias para la generación y promoción del conocimiento Procesamiento de datos e información Innovación Analítica de datos
SABER HACER	Administración de datos Administración del conocimiento Gestión de aprendizaje institucional Planificación y organización del conocimiento



COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	Gestión de la información Técnicas y métodos de investigación Economía naranja
SABER SER	Cambio cultural para la experimentación e innovación Flexibilidad y adaptación al cambio Trabajo en equipo Gestión por resultados Comunicación asertiva Gestión del cambio

Fuente: Tomado de Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 Pg. 48-49.

6.2. CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO:

COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Gerencia de proyectos públicos Formulación de proyectos bajo la Metodología General Ajustada (MGA) Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés Competitividad territorial
SABER HACER	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI) Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones Seguridad ciudadana Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño Construcción de indicadores Evaluación de políticas públicas Esquemas asociativos territoriales
SABER SER	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas Focalización del gasto social Lenguaje claro Servicio al ciudadano



Fuente: Tomado de Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 Pg. 52-53.

6.3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL:

COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Apropiación y uso de la tecnología Solución de problemas con tecnologías Big Data
SABER HACER	Automatización de procesos Mejoramiento de la comunicación Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real Seguridad digital
SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico Ética en el contexto digital y manejo de datos Pensamiento sistémico

Fuente: Tomado de Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 Pg. 59-60.

6.4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS	Conocimiento crítico de los medios. Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación. Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
EMPATÍA SOLIDARIDAD Y	Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia. Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as). Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva. Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.
COMPROMISO PARTICIPATIVO DEMOCRÁTICO Y	Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades. Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos. Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.



CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	Código de integridad
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa) Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas Comunicación asertiva Lenguaje no verbal Programación neurolingüística asociada al entorno público
HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO	Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales. Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz. Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.
PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA	Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia. Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.

Fuente: Tomado de Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 Pg. 63-65.

7. DIAGNÓSTICO

La capacitación es “*el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo*”

En Artesanías de Colombia la capacitación esta enmarcada en la ruta del crecimiento y el Plan Institucional de Capacitación, los cuales responden a los ejes temáticos de este tema, contemplados en el MIPG.

Detección de las necesidades de Capacitación.

Una vez aplicada la metodología establecida previamente, identificada en la parte introductoria del presente documento, se encontró lo siguiente:

En cuanto a la medición de ambiente laboral, esta se realizó con la firma Great Place to Work, en octubre de 2021. Esta medición consistió en aplicar el instrumento de medición a los



89 funcionarios de la Entidad, la presentaron 81 de los 85 funcionarios, siendo esto un 92.9% de participación, con una confiabilidad del 95%.

Con esta firma se han realizado las últimas mediciones de ambiente laboral esto ha servido para tener un historial de los porcentajes obtenidos los últimos años; para la vigencia 2021, la metodología utilizada por la firma cambió, teniendo en cuenta los nuevos retos originados por la pandemia, es así como esta medición de fue del 55,8, es decir, una medición de ambiente laboral satisfactorio. Este resultado representa un incremento de 16,3 puntos en comparación al año 2019.

En los últimos resultados obtenidos, encontramos que hay oportunidad de mejora a nivel de camaradería (fraternidad, hospitalidad del lugar y de las personas, sentido de equipo) entre los funcionarios, manejar la equidad en el trato y ausencia de favoritismo, esto apunta a liderazgo, al manejo de competencias con los líderes de la Entidad.

A nivel de cultura organizacional, la medición se realizó con la firma Adecco en septiembre y octubre de 2019. Se aplicó el instrumento “Marco de Valores para Competir” de Cameron y Quinn, el cual fue diligenciado por 82 funcionarios, equivalente al 92% de la población objetivo y significando una participación representativa para dar un diagnóstico acertado.

Los resultados fueron los siguientes:

Cultura Actual: Entendida como aquella existente actualmente en la entidad Artesanías de Colombia, presenta una tendencia hacia la cultura Adhocrática (puntaje: 30,4)). “Esto significa que, dentro de las asunciones básicas, estilos y valores dominantes se encuentran la creatividad, la generación de ideas innovadoras, la flexibilidad, la capacidad de trabajo en ambientes con alta ambigüedad, así como el trabajo en equipo”.

Cultura Ideal: Entendida como aquella que manifiestan las personas a partir de lo que conocen y consideran importante para el futuro de la empresa. Se evidencian diferencias importantes frente a los resultados de Cultura Actual. En general, los empleados privilegian la cultura de Mercado (26,2), por encima de los demás tipos de cultura.

Los resultados arrojaron en cuanto a la cultura actual que se presenta en Artesanías de Colombia es Adhocrasia, Cultura de emprendimiento, innovación y pionera, soñar en el futuro, soñar con disciplina, asumir riesgos calculados, creatividad anarquía organizada.

La ideal, como la requerida es la cultura de mercado, en la cual la organización está “orientada a los resultados, su mayor preocupación es realizar el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas y orientadas a los resultados u objetivos. Los líderes son directivos, exigentes y competidores a su vez. El sostenimiento de la organización está en el énfasis en ganar, siendo la reputación y éxito de la organización preocupaciones cotidianas. El éxito se define en términos de participación de mercado y posicionamiento. En este tipo de organización, sus miembros están en un ambiente en el cual prima el control del trabajo realizado y además sus miembros prefieren la estabilidad de la organización”.

Fuerza de la cultura: “Se define por el número de puntos obtenidos en un tipo de cultura específico. A mayor puntaje, mayor fuerza o dominancia de un tipo de cultura en particular”.



En el caso de los resultados generales de la entidad Artesanías de Colombia, se identifica que la cultura actual presenta una fuerza alta (más de 5 puntos en comparación con los resultados obtenidos en cultura actual entre los estilos Clan, Jerarquizada y de Mercado).

Para lograr esto el consultor recomendó,

De cara a los resultados obtenidos, se recomiendan las siguientes acciones, para poder generar los cambios en la cultura acordes a los requerimientos de la estrategia y de la organización:

Capacitación e incentivos, a la fuerza comercial. Capacitar a los funcionarios sobre los productos y servicios de artesanías de Colombia.

Los líderes deben hacer valoraciones cuantitativas y cualitativas de su equipo, hacer retroalimentación frecuente, mostrar resultados por área y destacar los logros sobresalientes.

Mejorar la comunicación entre áreas, realizar talleres cuyo objetivo sea integrar las áreas, que se comprenda la cadena que existe y como el trabajo de cada uno afecta el de los demás.

Rescatar victorias pasadas, como se lograron y como fue el proceso. De igual manera lograr que todos los proyectos, sus resultados y procesos, tengan una memoria escrita, y esta sea de fácil acceso para todos.

A nivel de la medición de riesgo psicosocial realizada en el 2020. Se identificaron aspectos a reforzar como comunicación y confianza entre los funcionarios y los jefes, y reconocimiento de las labores realizadas.

En el tema de Salud Ocupacional se destaca reconocer más la equidad de género y la promoción de los derechos de la mujer, que se presenta en la Entidad y que se refuerza en las actividades de todos los planes de trabajo de Recursos Humanos.

En el año 2020, debido a la pandemia se realizaron las actividades de los planes de Recursos Humanos vía virtual, estas tuvieron acogida en un 50%, en la evaluación de impacto, vemos como el plan de capacitación requiere que sea más amplio y tenga en cuenta las sugerencias de todos los funcionarios para que su aceptación tenga un porcentaje mayor. (se anexa el informe de la evaluación del impacto de las actividades)

Dentro de los resultados del focus group realizado, se destacan la programación de capacitaciones en temas específicos y en herramientas de tics, instauradas en la Entidad.

En cuanto a las evaluaciones de desempeño, estas están en proceso, algunas generaron plan de mejoramiento que se tendrá en cuenta a nivel individual para genera la capacitación requerida.

Con relación a la medición de ambiente laboral, aplicada en el año 2021, pese a que se presenta un mejoramiento significativo, respecto de la última medición realizada en el 2019, es necesario fortalecer los estilos de liderazgo de algunas de las áreas, a través de sesiones de coaching.



8. DIVULGACIÓN Y SOCIALIZACIÓN

Una vez aprobado el PIC 2022-2030, se diseñará una estrategia de comunicación y socialización, con el fin de difundir la información por los medios establecidos de acuerdo con la normatividad vigente en materia de información a la ciudadanía y con las políticas de comunicación interna vigente.

Igualmente se plantea publicar y socializar cada actividad a realizar y generar informes periódicos que permitan ver el cumplimiento de las líneas de base establecidas en el diagnóstico realizado.

9. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Con base en los ejes temáticos, en las posibles actividades de capacitación y los resultados de las diferentes herramientas (grupos focales, encuestas, entre otros) aplicados, se formulará el Plan Anual de Capacitación.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan Anual de Capacitación se realizará de forma mensual, de acuerdo con el cronograma establecido.

Adicionalmente, el impacto de las capacitaciones se hará a través de la evaluación de desempeño, según lo establece el procedimiento PRI-GTH-049 Desarrollo y calidad de vida laboral.

11. METAS

INDICADOR	FÓRMULA	META	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Capacitaciones resultantes de los lineamientos de función pública, medición de ambiente laboral y evaluación de desempeño	# de capacitaciones	20	Anual	Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos
Cobertura de funcionarios con aplicación del instrumento de evaluación de impacto	Funcionarios con aplicación de instrumentos/ total de funcionarios	100%	Anual	Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos



INDICADOR	FÓRMULA	META	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Cumplimiento de la ruta de crecimiento (PA-2)	Actividades realizadas / actividades programadas	100	Trimestral	Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos
Participación de funcionarios involucrados en procesos de re inducción	Número de funcionarios participes en procesos de re inducción/ Número de funcionarios de planta	100	Anual	Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos
Participación de los funcionarios en procesos de capacitación (PA-2)	Número de funcionarios participes en procesos de Capacitación / Número de funcionarios de planta	100	Anual	Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos

Elaboró: Sandra Vargas Roza
Coordinadora Subgerencia Administrativa y Financiera
Gestión de Recursos Humanos y Físicos

Aprobó:
Subgerente Administrativa y Financiera